

Info-Brief

für alle BR, PR, MAV,
JAV, SBV u.a.
Januar 2014

Liebe Leserinnen und Leser,
in diesem - sehr ausführlichen - Info-Brief
sind vier Themenblöcke enthalten:

1. Arbeitsrechtliche Neuregelungen für 2014-01-18
2. BR-Wahl – die häufigsten Fehler und weitere neuere Entscheidungen
3. Ein wenig Verkehrs- und Reiserecht
4. Neuregelungen für das Widerrufsrecht bei Einkäufen im Internet

Das neue Jahr fängt für unser Büro sehr gut an, da wir mit

Frau Rechtsanwältin Christine Matern

eine neue Kollegin hinzugewinnen konnten, die uns mit ihrer Erfahrung aus der Arbeit für den DGB-Rechtsschutz insbesondere im Arbeitsrecht sehr gut unterstützen wird.

Free Monday

Auch dieses Jahr bleibt es dabei, dass wir jeden 1. Montag im Monat eine kostenlose Rechtsberatung – besonders für mittellose Menschen – anbieten.

25 Jahre

Schon 25 Jahre gibt es das Rechtsanwaltsbüro Achim Thannheiser in diesem Herbst. Das müssen wir natürlich feiern und sind schon in den Vorbereitungen. Ihr dürft gespannt sein und werdet natürlich rechtzeitig eingeladen.



■ **Achim Thannheiser**
Rechtsanwalt + Betriebswirt

■ **Angelika Küper**
Rechtsanwältin

■ **Lothar Böker**
Rechtsanwalt + Mediator

■ **Nadia Ben Hatit-Lochte**
Rechtsanwältin

■ **Vera Westermann**
Rechtsanwältin

■ **Christine Matern**
Rechtsanwältin

in Bürogemeinschaft mit

■ **Panagiota Brachou**
Rechtsanwältin



0511 / 990 490



0511 / 990 49 50



Rühmkorffstr. 18
30163 Hannover

Rechtsanwalt@Thannheiser.de
www.Thannheiser.de

Arbeitsrecht:

Neuregelungen ab 1.1.2014:

Erhöhungen der Mindestlöhne

Für vier allgemeinverbindliche Mindestlöhne wurden Erhöhungen beschlossen:

- Elektrohandwerk

Für die 230.000 Beschäftigten des Elektrohandwerks gelten ab 01.01.2014 neue gesetzliche Mindestlöhne. In den alten Bundesländern steigt der Brutto-Mindestlohn von derzeit 9,90 Euro auf 10 Euro pro Stunde, in den neuen Ländern von 8,85 Euro auf 9,10 Euro pro Stunde.

- Aus- und Weiterbildung

Auch die rund 25.000 Beschäftigten im Bereich der Aus- und Weiterbildung mehr Geld. In den alten Ländern erhöht sich der Mindestlohn von 12,60 Euro auf 13 Euro pro Stunde, in den neuen Ländern von 11,25 Euro auf 11,65 Euro pro Stunde.

- Baugewerbe

Die Beschäftigten im Baugewerbe bekommen ab Januar in den alten Bundesländern je nach Lohngruppe zwischen 11,10 Euro und 13,95 Euro; in Berlin zwischen 11,10 Euro und 13,80 Euro. In den neuen Bundesländern beträgt der neue Mindestlohn ab Januar 2014 einheitlich 10,50 Euro.

- Gebäudereiniger

Schließlich gelten für gut 830.000 Beschäftigte in der Gebäudereinigung ab Januar neue gesetzliche Mindestlöhne. Für die Innen- und Unterhaltsreinigung (Lohngruppe 1) steigt der Mindestlohn in den alten Ländern und Berlin von 9 Euro (2013) auf 9,31 Euro pro Stunde, in den neuen Ländern von 7,56 Euro auf 7,96 Euro pro Stunde. Für die Glas- und Außenreinigung (Lohngruppe 6) steigen die Mindeststundenlöhne in den alten Ländern und Berlin von 11,33 Euro auf 12,33 Euro. In den neuen Ländern steigen sie von 9 Euro (2013) auf 10,31 Euro.



Länger Kurzarbeitergeld

Für konjunkturelle Arbeitsausfälle im Jahr 2014, können Beschäftigte künftig bis zu zwölf Monate Kurzarbeitergeld erhalten. Die Verordnung setzt die bestehende Regelung fort.

Hinweise zur elektronischen Lohnsteuerkarte

Seit Anfang 2013 gibt es die elektronische Lohnsteuerkarte. Nun können Beschäftigte ihre aktuellen "ELStAM"-Daten (Steuerklasse, Kinder, Freibeträge, Religionszugehörigkeit) auf der Internetseite www.elsteronline.de einsehen (Anmeldung erforderlich). Änderungen der Steuerklasse, von Frei- oder Hinzurechnungsbeträgen sind beim Finanzamt des Wohnortes zu beantragen.

Betriebsratswahl 2014:

Häufige Fehler bei BR-Wahlen

1) Problembereich: Leiharbeiter bei BR-Wahlen im Entleiherbetrieb:

In Bezug auf den Personenkreis der Leiharbeiter kam und kommt es immer wieder zu Problemen. Hier noch einmal eine Zusammenfassung:

- Nach § 7 S. 2 BetrVG sind Leiharbeiter, sofern sie länger als 3 Monate im entleihenden Betrieb eingesetzt werden, vom ersten Arbeitstag an wahlberechtigt (sog. aktives Wahlrecht)
- Nach § 14 Abs. 2 S. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) sind zur Arbeitsleistung überlassene Arbeitnehmer im Entleiherbetrieb aber nicht wählbar (sog. passives Wahlrecht)
- Bei der Größe des Betriebsrats sind im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter grundsätzlich zu berücksichtigen. In Betrieben mit bis zu 51 Arbeitnehmern kommt es zusätzlich auf die Wahlberechtigung der Arbeitnehmer an. Für Betriebe mit in der Regel mehr als 51 Arbeitnehmern sieht das Gesetz diese Voraus-

setzung nicht mehr vor. (BAG v. 13.03.2013- 7 AZR 69/11). Das BAG hat seine entgegengesetzte bisherige Rechtsprechung ausdrücklich aufgegeben.

2) Problembereich: Wählbarkeit zum Betriebsrat:

- Nach § 8 Abs. 1 S.1 BetrVG sind alle Wahlberechtigten, die dem Betrieb sechs Monate angehören, zum Betriebsrat wählbar. Auf die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit werden nach § 8 Abs. 1 S. 2 BetrVG Zeiten angerechnet, in denen der Arbeitnehmer unmittelbar vorher einem anderen Betrieb desselben Unternehmens oder Konzerns angehört hat. (BAG v. 10.10.2012- 7 ABR 53/11- Vorbeschäftigungszeiten als Leiharbeiter)

Besprechungsräume - Vermietung

Gute Arbeitsatmosphäre ohne Hotelbetrieb
Seminar bis 15 TN Hannover List, preiswert
www.DenkRaum-List.de

DenkRaum-List
Training Tagung Seminar

- Die Beschäftigungszeiten als Leiharbeiter im entleihenden Betrieb sind auf die in § 8 Abs. 1 S.1 BetrVG vorausgesetzte sechsmonatige Dauer der Betriebszugehörigkeit anzurechnen, wenn der Arbeitnehmer im unmittelbaren Anschluss an die Überlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher begründet (ebenfalls BAG v. 10.10.2012- 7 ABR 53/11). Entscheidend ist nach Auffassung des siebten Senats, dass die sechsmonatige Betriebszugehörigkeit im Zeitpunkt

der Wahl d.h. der Stimmabgabe erfüllt ist.

In Zweifelsfällen ist daher große Vorsicht geboten.

3) Problemkreis: Betriebsratswahl unter Verkennung des Betriebsbegriffs

Hier kann es zu diversen Abgrenzungsproblemen kommen, wegen derer man ggf. frühzeitig an rechtliche Beratung denken sollte. Eine Darstellung der Möglichkeiten ist hier nicht sinnvoll, da es einfach zu viele Varianten gibt. Einige Stichworte dazu:

- Abgrenzung: einheitlicher Betrieb i.S.v. § 1 Abs. 1 BetrVG – selbständiger Betriebsteil i.S.v. § 4 Abs. 1 BetrVG
- Gemeinsamer Betrieb mehrerer rechtlich selbständiger Unternehmen
- Nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis Nr. 3, Abs. 5 S. 1 BetrVG gebildete betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten.

4) Problemkreis: Leitende Angestellte:

- Bei leitenden Angestellten handelt es sich nach allgemeinen Grundsätzen zwar um Arbeitnehmer. Sie wählen jedoch den Betriebsrat nicht mit und werden von ihm auch nicht vertreten. Das Betriebsverfassungsgesetz ist auf sie nur anzuwenden, wenn dies ausdrücklich bestimmt ist (§ 5 Abs. 3 S.1 BetrVG).
- Wer leitender Angestellter ist, ist in § 5 Abs. 3 BetrVG geregelt. § 5 Abs. 4 BetrVG ist nur anzuwenden, wenn trotz ausreichender Feststellung des Sachverhalts erhebliche rechtliche Zweifel an der Auslegung und Anwendung des Abs. 3 S. 2 Nr. 3 bleiben. Die Vorschrift ist weitgehend überflüssig. Eine Zuordnung kann niemals nur auf der Grundlage eines dieser Hilfskriterien vorgenommen werden.

5) Problemkreis: Freie Mitarbeiter:

- Ein freier Mitarbeiter leistet seine Dienste auf Grundlage eines Dienstvertrages. Er ist kein Arbeitnehmer, denn bei ihm fehlt es an der für das Arbeitsverhältnis charakteristischen persönlichen Abhängigkeit, die sich gerade in der Weisungsgebundenheit in Bezug auf Zeit, Ort und Inhalt der Arbeitsleistung zeigt.
- Ob es sich im einzelnen Fall um einen freien Mitarbeiter oder tatsächlich um einen Arbeitnehmer handelt kann schwierig zu bestimmen sein. Eine rechtlich unzutreffende Bezeichnung als „freier Mitarbeiter“ vermag an der Arbeitnehmereigenschaft nichts zu ändern, wenn die Kriterien des Arbeitnehmerbegriffs erfüllt sind. Hier bedarf es einer eingehenden Prüfung.

6) Problemkreis: Auszubildende:

Bei Auszubildenden kommt immer wieder die Frage auf, ob diese Arbeitnehmer i.S.d. § 5 BetrVG sind.

- Grundsätzlich sind Auszubildende Arbeitnehmer i.S.d. § 5 BetrVG
- Ausnahme 1: Auszubildende sind nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts keine wahlberechtigten Arbeitnehmer, wenn sie in einem reinen Ausbildungsbetrieb tätig sind, d.h. wenn der Zweck des Betriebes ausschließlich darin liegt, Personen eine berufspraktische Ausbildung zu vermitteln.
- Ausnahme 2: Wenn die Vermittlung einer Berufsausbildung nicht den alleinigen oder überwiegenden Be-

triebszweck darstellt, sondern daneben vom Arbeitgeber noch weitere arbeitstechnische Zwecke verfolgt werden gilt Folgendes: Wird der Auszubildende ganz überwiegend von dem Betriebszweck „Vermittlung von Berufsausbildung“ dienenden Mitarbeitern ausgebildet und zeitweilig gemeinsam mit anderen Mitarbeitern berufspraktisch tätig, so führt dies nicht zu einer Eingliederung und damit einer Wahlberechtigung des Auszubildenden, wenn dort keine von dem Zweck des Ausbildungsbetriebes unabhängigen Ziele verfolgt sondern damit in Zusammenhang stehende Hilfsfunktionen wahrgenommen werden.

- Fazit: Wenn Auszubildende zeitlich überwiegend berufspraktisch tätig sind, wenn nicht nur Hilfsfunktionen im weiteren Betriebsbereich wahrgenommen werden oder die Auszubildenden eine nicht unbedeutende Zeit zum Zwecke ihrer Ausbildung in einem anderen Betrieb des Arbeitgebers oder eines anderen Konzernunternehmens eingesetzt werden, sollte frühzeitig rechtlicher Rat eingeholt werden. In derartigen Fällen kann eine „Eingliederung“ durchaus in Betracht kommen.

Zur Erinnerung:

Keine Nachfristsetzung für die Einreichung von Wahlvorschlägen im vereinfachten Verfahren

Hessisches LAG v. 22.08.2013- 9 TaBV 19/13

§ 33 Abs. 1 WO 2001 sieht im vereinfachten Verfahren eine Nachfristsetzung für die Einreichung von Wahlvorschlägen im Anschluss an die Wahlversammlung zur Wahl eines Wahlvorstandes (anders als § 9 Abs. 1 WO für das normale Betriebsratswahlverfahren) nicht vor.

Das hessische LAG führt hierzu aus, dass sich danach auch Vereinbarungen über Nachfristen zur Einreichung von Wahlvorschlägen verbieten würden. § 33 Abs. 1 WO 2001 enthalte auch keine planwidrige Regelungslücke. Eine entsprechende Anwendung des § 9 Abs. 1 WO sei rechtlich ausgeschlossen. Dem Wahlanfechtungsantrag wurde stattgegeben. Die Rechtsbeschwerde wurde nicht zugelassen. Die entsprechende Nichtzulassungsbeschwerde wurde beim BAG unter dem Aktenzeichen 7 ABR 94/13 eingereicht.

Wahlvorstand darf Liste nicht wegen Verwechslungsgefahr ausschließen

BAG v. 15.05.2013 – 7 ABR 40/11

Der Wahlvorstand ist nicht berechtigt einen Wahlvorschlag, der zu Unrecht eine Gewerkschaftsbezeichnung als Kennwort trägt, von der Betriebsratswahl auszuschließen. Er hat lediglich das Kennwort zu streichen und ihn stattdessen mit Namen und Vornamen der beiden Erstbenannten auf der Liste zu bezeichnen.

Leiharbeit und BR-Wahl

BAG v. 13.03.2013 – 7 ABR 69/11

2011 waren rund 900.000 Beschäftigte als Leiharbeiter tätig. Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 (BetrVG §7) sind Leiharbeiter, die mindestens drei Monate im Betrieb sind, wahlberechtigt. Seit März 2013 zählen Leiharbeiter nun auch bei der Feststellung der Betriebsratsgröße im Sinne von §9 BetrVG mit, denn das Bundesarbeitsgericht hat entschieden:

"Im Entleiherbetrieb regelmäßig beschäftigte Leiharbeiter sind bei der Größe des Betriebsrats grundsätzlich zu berücksichtigen."

Arbeitsrecht allgemein

Ohne Nachweis eines illegalen Musik-downloads keine Kündigung

LAG Hamm v. 06.12.2013 - 13 Sa 596/13

Ein Informationstechniker und Personalratsmitglied einer Polizeidienststelle wurde fristlos gekündigt, weil auf seinem Notebook Musik und Filme illegal aus dem Internet geladen wurden. Aufgrund seiner Tätigkeit war der Betroffene aber zur Hälfte der Arbeitszeit außerhalb des Dienstgebäudes tätig.

Das Gericht hält die Kündigungen für unwirksam. Zugang zum Rechner hatten auch andere Beschäftigte, weil das spezielle Profil eine Anmeldung ohne Kennworteingabe ermöglichte. Damit ist nicht bewiesen, dass er tatsächlich selbst illegale Downloads vorgenommen habe. Auch eine Verdachtskündigung kommt nicht in Betracht.

Kein Einsatz von Leiharbeitern bei dauerhaftem Arbeitsbedarf

LAG S-H v. 08.01.2014 – 3 TaBV 43/13

In einem großen Tochterunternehmen eines weltweit in der Gesundheitsvorsorge tätigen Konzerns hat der Betriebsrat die Zustimmung zum Einsatz einer Leiharbeitnehmerin versagt, weil ein dauerhafter Vertretungsbedarf vorliege. Der Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen ist nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nur vorübergehend zulässig.

Das Unternehmen argumentierte damit, dass ja keine „Planstelle“ besetzt werde und daher auch kein Dauerarbeitsplatz.

Das LAG gab dem Betriebsrat Recht. Wie das BAG (v. 10.07.2013 – 7 ABR 91/11) sieht es einen Einsatz von Leih-AN nur bei vorübergehendem Bedarf als zulässig an. Nach § 14 Abs. 3 Satz 1 AÜG ist der Betriebsrat eines Entleiherbetriebes vor der Übernahme eines Leih-AN nach § 99 BetrVG zu beteiligen. Er kann seine Zustimmung zur Einstellung des Leiharbeitneh-

mers u.a. dann verweigern, wenn diese gegen ein Gesetz verstößt. Ein Gesetz in diesem Sinne ist auch § 1 Abs. 1 Satz 2 AÜG. Ist eine längere Überlassung geplant, kann der Betriebsrat seine Zustimmung zur Einstellung verweigern.

Verkehrsrecht:

„So-Nicht-Unfall“ - Was war da los?

OLG Hamm v. 19.12.2013 - 9 U53/13

Das Gericht hat eine Verpflichtung zu Schadenersatzleistungen abgelehnt, wenn nach dem beschriebenen Unfall der Schaden am KFZ nicht entstanden sei, sondern eine andere Ursache haben muss.

Das Gericht führt aus:

Am Unfalltag sei es zwar zu einer Kollision der beteiligten Fahrzeuge gekommen. Der vom Kläger vorgetragene Unfallverlauf werde von den am Unfallgeschehen beteiligten Parteien und von Zeugen bestätigt und stimme auch mit den in der polizeilichen Unfallanzeige festgehaltenen Angaben überein. Allerdings könne nicht festgestellt werden, dass die Schäden am Fahrzeug des Klägers, mit denen er seinen Anspruch begründe, in ihrer Gesamtheit oder zumindest ein abgrenzbarer Teil von ihnen bei dem in Frage stehenden Unfall entstanden seien. Der Sachverständige habe zwar die Schadensspuren an beiden Fahrzeugen einander zuordnen können. Er habe allerdings auch festgestellt, dass die Schäden nicht bei dem vorgetragenen Unfallgeschehen entstanden sein könnten, weil das Fahrzeug des Klägers gestanden haben müsse und nicht bewegt worden sei, als es beschädigt worden sei. Außerdem ließen die Spuren darauf schließen, dass einige der Schäden nicht in einer Kurvenfahrt entstanden seien.

Anmerkung:

Das lässt die Vermutung zu, dass da ein Versicherungsbetrug nicht gelungen ist.



Reiserecht:

BGH: Flugzeitänderungsklausel unzulässig

BGH v. 10.12.2013 - X ZR 24/13

Unwirksame Klauseln in allgemeinen Reisebedingungen von Reiseveranstaltern für Festlegung von Flugzeiten und die Verbindlichkeit von Informationen des Reisebüros. Die Beklagte, eine Reiseveranstalterin, verwendet u.a. folgende Regelungen in ihren AGB:

"Die endgültige Festlegung der Flugzeiten obliegt dem Veranstalter mit den Reiseunterlagen. Informationen über Flugzeiten durch Reisebüros sind unverbindlich."

Der BGH hat nun entschieden, dass diese Klauseln den Reisenden entgegen den Geboten von Treu und Glauben unangemessen benachteiligen und gemäß § 308 Nr. 4 und § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam sind.

Der Reisende darf berechtigterweise erwarten, dass die Reisezeiten nicht ohne sachlichen Grund geändert werden und dass der aus den vorläufigen Angaben ersichtliche Zeitrahmen nicht vollständig aufgegeben wird. Demgegenüber ermöglicht die beanstandete Klausel dem Reiseveranstalter, die Flugzeiten beliebig und unabhängig davon zu ändern, ob hierfür ein sachlicher Grund vorliegt. Dies ist dem Reisenden, nicht zuzumuten.

Die zweite Klausel ermöglicht dem Reiseveranstalter, sich einer vertraglichen Bindung, die durch eine Information eines für ihn tätigen Reisebüros eintritt, zu entziehen. Darin liegt ebenfalls eine unangemessene Benachteiligung des Reisenden.

Quelle: Pressemitteilung BGH vom 10. Dezember 2013

Auch Kleinkinder bekommen Geld bei Flugverspätung

LG Stuttgart v. 07.11.2012 - 13 S 95/12

Der Ausgleichanspruch nach der Fluggastrechteverordnung im Falle einer Flugverspätung steht auch Minderjährigen zu. Dies gilt jedenfalls dann, wenn eine Buchungsbestätigung vorliegt und sie nicht kostenlos reisten. Das hat das Landgericht Stuttgart bereits am 7.11.2012 entschieden.

Im zugrunde liegenden Fall erreichte eine Familie mit drei stündiger Verspätung ihr Reiseziel auf Palma de Mallorca. Sie verlangten aufgrund dessen vom Flugunternehmen Ausgleichszahlungen. Neben den Eltern klagte auch die 16 Monate alte Tochter. Das Amtsgericht Nürtingen gab der Klage statt. Dagegen richtete sich die Berufung des Flugunternehmens. Nach Auffassung des Landgerichts haben auch minderjährige Kinder den Ausgleichanspruch wenn sie über eine Buchungsbestätigung verfügen und nicht kostenlos gereist sind. Zudem spielt es keine Rolle, ob das Kind einen eigenen Sitzplatz bekommen hat oder nicht.



Vorsicht Warenkorb

Ab dem 13. Juni 2014 gelten, von der EU gefordert, neue Regelungen für das Verbraucherwiderrufsrecht im so genannten Fernabsatzvertrag. Verbraucher müssen den Widerruf in Zukunft ausdrücklich erklären. Das bloße Zurücksenden der Ware reicht dafür nicht mehr aus. Derzeit genügt noch die alleinige Rücksendung der Ware für eine Widerrufserklärung.

Weitere Änderungen:

1. Muster-Widerrufsformular

Unternehmen müssen auf ihren Webpräsenzen ein Muster-Widerrufsformular (oder ein anderes geeignetes Widerrufsformular) zur Verfügung stellen, sodass Verbraucher es ausfüllen und digital zusenden können. Den Eingang des Widerrufs hat das Unternehmen in diesem Fall unverzüglich z.B. per E-Mail zu bestätigen; „unverzüglich“ bedeutet: ohne schuldhaftes Zögern. Die zeitliche Obergrenze, die vom Gericht anerkannt wird, beträgt 14 Tage.

2. Widerrufsrecht bei falscher Belehrung

Das sogenannte „ewige Widerrufsrecht“ wird abgeschafft. Im Falle einer fehlenden oder nicht korrekten Widerrufsbelehrung verlängert sich das Widerrufsrecht nach Ablauf der 14-Tages-Frist auf 12 Monate. Nach bisherigem Recht bleibt das Widerrufsrecht unbefristet („ewig“) bestehen, wenn der Verbraucher keine oder eine fehlerhafte Widerrufsbelehrung erhalten hat.

3. Die Kosten der Rücksendung trägt jetzt der Verbraucher

Die Rücksendekosten bei Ausübung des Widerrufsrechts sind - unabhängig vom Warenwert - künftig vom Verbraucher zu tragen, wenn der Händler über diese Rechtsfolge belehrt hat. Bislang konnte der Unternehmer dem Verbraucher die Kosten für die Rücksendung der Ware nur dann vertraglich im Rahmen einer Vereinbarung auferlegen, wenn der Preis der zurückzusendenden Ware nicht mehr als 40,00 Euro betrug. Was sich nicht geändert hat, ist das Versandrisiko – es liegt weiterhin beim Handel. Das verkaufende Unternehmen trägt bei Widerruf die „Gefahr“ von Verlust oder Beschädigung der Ware bei der Rücksendung.

4. Kein Widerrufsrecht bei Downloads

Bei einem Download-Produkt ist der Widerruf ausgeschlossen ist. Mit dieser gesetzlichen Neuerung wird eine inzwischen in Deutschland praktizierte Rechtsprechung bestätigt.

Quelle: www.bmj.de